

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PADA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. KALIMANTAN STEEL DI SURABAYA

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ALFIN FIRMANSYAH
0712010061 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kalimantan Steel Di Surabaya”. Dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi dan mendapatkan masukan serta koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam pekerjaan dengan harapan skripsi ini dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terimah kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra. Ec. Dwi Widajati, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan bimbingan selama masa skripsi.
5. Drs. Ec. Bowo Santoso, MM selaku Dosen Wali yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan selama masa kuliah.

6. Kedua Orangtuaku serta Saudara-Saudaraku yang telah banyak memberikan dorongan, doa, dan kesabaran yang tidak terkirakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan yang telah membagikan ilmunya dan membantu dalam proses kuliah.
8. Seluruh Sahabat, Teman, Kawan dan Rekan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan bagi kami dan pembaca umumnya. Semoga ALLAH SWT senantiasa membimbing kita menuju jalannya dan melimpahkan rahmat serta hidayahnya bagi semua pihak yang telah banyak membantu kami dalam penyusunan skripsi ini.

Surabaya, November 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1. Kepuasan Kerja	11
2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.2.1.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	12

2.2.2. Motivasi	13
2.2.2.1. Pengertian Motivasi	13
2.2.2.2. Teori-Teori Motivasi	13
2.2.2.3. Tujuan Motivasi	15
2.2.2.4. Indikator Motivasi	16
2.2.3. Komitmen Organisasi	17
2.2.3.1. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	18
2.2.3.2. Indikator Komitmen Organisasi	18
2.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	19
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..	20
2.3. Kerangka Konseptual	21
2.4. Hipotesis	21
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 23
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	23
3.1.1. Definisi Operasional	23
3.1.2. Pengukuran Variabel	26
3.2. Teknik Penentuan Sampel	26
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel	27
3.3. Teknik Pengumpulan Data	29

3.3.1.	Jenis Data	29
3.3.2.	Sumber Data	29
3.3.3.	Pengumpulan Data	29
3.4.	Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	30
3.4.1.	Teknik Analisis	30
3.4.2.	Uji Realibilitas dan Validitas	32
3.4.3.	Uji Outlier dan Multivariat	32
3.4.3.1.	Uji Outlier Univariat	33
3.4.3.2.	Uji Outlier Multivariat	33
3.4.4.	Uji Normalitas Data	34
3.4.5.	Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan	39
4.1.3.	Lokasi Perusahaan	39
4.1.4.	Struktur Organisasi	40
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	41
4.2.1.	Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi	43
4.2.2.	Hasil Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi	44

4.2.3.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja	45
4.3.	Analisis dan Pengujian Hipotesis	46
4.3.1.	Uji Validitas	46
4.3.2.	Uji Reliabilitas	47
4.3.3.	Uji Construct Reliability & Variance Extracted	48
4.3.4.	Uji Normalitas	49
4.3.5.	Uji Multicollinearity dan Singularity	50
4.3.6.	Uji Outlier	51
4.3.7.	Confirmatory Factor Analysis	52
4.3.7.1.	Confirmatory Factor Analysis Motivation	52
4.3.7.2.	Confirmatory Factor Analysis Organizational Commitment	52
4.3.7.3.	Confirmatory Factor Analysis Job Satisfaction	53
4.3.8.	Structural Equation Modeling dan Pengujian Hipotesis	54
4.3.8.1.	Evaluasi Model One-Step Approach to SEM	54
4.3.8.2.	Uji Kausalitas	55
4.4.	Faktor Loading Masing-Masing Indikator	56
4.4.1.	Motivasi	56
4.4.2.	Komitmen Organisasi	57
4.4.3.	Kepuasan Kerja	58
4.5.	Pembahasan	58
4.5.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	58

4.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	60
 BAB V Kesimpulan dan Saran	 61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	61

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PADA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. KALIMANTAN STEEL DI SURABAYA

Oleh :

Alfin Firmansyah

ABSTRAKSI

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Pada saat ini PT. Kalimantan Steel mengalami peningkatan pada jumlah absensi karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kalimantan Steel. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT. Kalimantan Steel yang ada pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. PT. Kalimantan Steel adalah perusahaan yang bergerak dibidang logam dan baja.

Variabel penelitian adalah Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling / yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling). Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini bahwa : (a) Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima. (b) Faktor komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

Keyword : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Dan untuk menjalankan kontribusi tersebut sebuah perusahaan harus berpegang teguh dan fokus dalam meningkatkan sumber daya manusia harus bisa meningkatkan kinerja mereka yang nantinya akan menciptakan suatu loyalitas sehingga mereka juga dapat termotivasi supaya mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga mau tidak mau karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi persaingan global ini yaitu dengan cara meningkatkan daya saing individu dan skill individu mereka agar dapat diterima oleh perusahaan. Dan perusahaan juga akan melindungi hak dan kewajiban pada karyawannya (sumber daya manusianya).

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan secara keseluruhan.

PT. Kalimantan Steel merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi stainless steel dan aluminium. Saat ini perusahaan ini sedang menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu terjadinya kenaikan absensi karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data absensi karyawan produksi dari tahun 2007 – 2010 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran PT. Kalimantan Steel tahun 2007 – 2010

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total	Persentase
2007	115	131	52	298	2.11 %
2008	127	144	63	334	2.36 %
2009	121	153	57	331	2.34 %
2010	138	165	76	379	2.68 %

Sumber : PT. Kalimantan Steel

Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan bahwa terjadi kenaikan absensi karyawan produksi PT. PT. Kalimantan Steel dalam 4 tahun terakhir mulai tahun 2007 – 2010. Kenaikan absensi karyawan tersebut mengindikasikan

kurangnya kepuasan kerja. Dan menurut Prasetyo Edhi (2003:197) beberapa hal sebagai akibat tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2006:193) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan Martoyo (2000:142) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja tidak hanya bisa dilihat oleh kondisi lingkungan dan rekan kerja tetapi juga kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Prabu,2005).

Tabel 1.2 Data Labourn Turn Over PT. Kalimantan Steel tahun 2007-2007.

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karywan Masuk
2007	133	12	9
2008	130	7	13
2009	136	9	14
2010	141	6	11

Sumber : PT. Kalimantan Steel

Pada tahun 2007 total karyawan 133, karyawan yang keluar 12 orang, karyawan yang masuk 9 orang. Pada tahun 2008 total karyawan 130 orang, karyawan yang keluar 7 orang, karyawan yang masuk 13 orang. Pada tahun 2009 total karyawan 136 orang, karyawan yang keluar 9 orang, karyawan yang masuk 14 orang. Dan pada tahun 2010 total karyawan 141 orang, karyawan yang keluar 6 orang, karyawan yang masuk 11 orang.

Tabel 1.3 Data Produksi PT. Kalimantan Steel tahun 2009-2010

Tahun	Baja (Ton)		Almunium (Ton)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2009	350	377	350	251
2010	350	284	350	236

Sumber : PT Kalimantan Steel

Dari tabel tersebut diatas dapat kita lihat bahwa tingkat produksi baja pada tahun 2009 adalah 377 ton sedangkan pada tahun 2010 menurun menjadi 284 ton. Sedangkan untuk tingkat produksi almunium yang pada tahun 2009 sebanyak 251 ton, pada tahun 2010 menurun menjadi 236 ton.

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto,1979:135).

Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam menjalankan sebuah komitmen, komitmen tersebut merupakan sebuah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran eksotrik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi bila karyawan merasa senang dan terpuaskan di

perusahaan yang bersangkutan, sehingga komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Hingga pada akhirnya terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja (Trianingsih, 2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2008) menyatakan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran - sasaran, nilai - nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dan Komitmen juga dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan. Karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses.

Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul :

“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kalimantan Steel di Surabaya”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel.

2. Untuk menganalisis adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kalimantan Steel.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian dan penyusunan skripsi ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pengetahuan yang bermanfaat baik bagi penulis, perusahaan maupun ilmu pengetahuan, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai Tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.